

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis dewasa ini yang semakin ketat mengharuskan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitornya, selain itu perusahaan diharuskan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik. Menurut Risqi dkk (2015), Ada berbagai cara yang bisa dilangkahi oleh perusahaan agar bisa menghadapi persaingan tersebut, seperti membuat produk yang kreatif dan inovatif, mempunyai kualitas yang tinggi, dan dan mampu mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan agar menjadi lebih baik. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia dari perusahaan tersebut, perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya secara tepat. Perusahaan harus mengetahui apa yang diinginkan oleh sumber daya manusianya, karena apabila yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kontribusi karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Salah satu usaha dari perusahaan untuk memajukan perusahaan tersebut dan juga untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, dari kinerja karyawan tersebut sangat mempengaruhi bagi kemajuan perusahaan tersebut. Karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Menurut Titik Rosita Dan Tri Yuniati (2016), Kinerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, hal ini dikarenakan faktor tersebut yang dijadikan sebagai permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi yang baik demi meningkatnya kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Salah satu yang harus menjadi perhatian utama dari karyawan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak dihargai, tidak bisa mengali potensi dirinya, maka karyawan tersebut tidak bisa berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Muayyad (2016), Faktor kepuasan kerja karyawan sangat berarti untuk perusahaan dikarenakan adanya faktor tersebut perusahaan berharap kinerja dari pada karyawan meningkat, yang dapat berpengaruh dari kemajuan perusahaan.

Menurut Ni'mah et al (2017), Karyawan yang memperoleh rasa kepuasan kerja yang tinggi, memiliki perilaku yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memperoleh rasa kepuasan yang rendah dengan pekerjaannya memiliki perilaku negatif terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja ialah emosional

yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya.

Selain faktor kepuasan kerja, perusahaan juga harus melihat bagaimana memelihara dan mengelola motivasi kerja dari para karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan tetap fokus pada pencapaian yang akan dituju oleh perusahaan. Menjaga motivasi para karyawan sangatlah penting karena motivasi tersebut merupakan faktor penggerak bagi para individu yang menjadi landasan mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan pekerjaan hal yang maksimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dirinya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Nasuka et al (2017), Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Motivasi kerja pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian serius bagi manajer sumber daya manusia.

Perusahaan modern sekarang ini harus menjadikan karyawan sebagai salah satu aset bagi perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, bukan seperti perusahaan dahulu yang menjadikan karyawan sebagai alat produksi semata. Maka dari itu perusahaan harus menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat seluruh karyawan merasakan kenyamanan kerja, yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang sama bagi perusahaan.

Kondisi-kondisi yang kondusif tersebut dapat terjadi karena bermacam-macam faktor, tergantung karakteristik dari perusahaan tersebut. Tetapi secara umum kondisi tersebut dapat dilihat dengan gambaran berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, tingkat kesejahteraan karyawan yang memadai, jenjang karir yang pasti, peluang menggali kemampuan diri, kenyamanan dan keamanan saat bekerja, jaminan hari tua, dan faktor lainnya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djitoe ITC”**.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC?
2. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC?
3. Apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian ini yaitu:

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai tingkat kinerja karyawan saat ini dan juga informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC. Dari informasi tersebut kemudian dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam memelihara sumber daya manusia yang dimiliki khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Djitoe ITC.

2. Secara Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu rujukan empiris, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penulisan skripsi ini tersusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang Kinerja karyawan, Kepuasan kerja, dan motivasi kerja, hasil penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN